

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Semakin berkembangnya ekonomi global dan kemajuan teknologi yang sangat cepat, sehingga akan berdampak timbulnya persaingan usaha yang sangat ketat. Persaingan dalam dunia bisnis menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang mudah dan begitu cepat untuk meningkatkan suatu pelayanan terhadap para pelanggan. Dengan adanya persaingan dalam dunia bisnis tersebut diperlukan adanya suatu perubahan struktural dalam mengelola usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan meningkatkan sedemikian rupa sehingga dapat menjadikan lebih berguna (efektif), efisien (mudah) dan produktif.<sup>1</sup>

Mempekerjakan tenaga kerja dalam bentuk ikatan kerja dalam sistem alih daya (*outsourcing*) sedang menjadi trend bagi perusahaan, baik itu perusahaan milik negeri maupun perusahaan milik swasta. Dalam perkembangannya telah banyak muncul perusahaan alih daya (*outsourcing*) yaitu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja yang aktif menawarkan kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, sehingga hal ini dapat memberikan kemudahan bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dikarenakan tidak perlu susah-susah untuk mencari, menyeleksi serta melatih tenaga kerja tersebut.

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. Hal: 219

Pada saat ini banyaknya perusahaan cenderung untuk memilih mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem alih daya (*outsourcing*), biasanya dilatarbelakangi oleh perusahaan yang memiliki strategi untuk melakukan efisiensi terhadap biaya produksi (*cost of prudoction*). Pihak perusahaan yang dengan menggunakan sistem sistem alih daya (*outsourcing*) dengan bertujuan untuk selalu berusaha menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.<sup>2</sup>

Penggunaan tenaga kerja dengan sistem alih daya (*outsourcing*) di negara-negara maju dan negara-negara yang berkembang merupakan suatu kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, bagi perusahaan tersebut sangat wajar dan memang harus dilakukan oleh suatu perusahaan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan tersebut dapat menyiapkan tenaga kerja secara keseluruhan untuk bekerja di perusahaan tersebut.<sup>3</sup>

Salah satu usaha yang harus dilakukan oleh pengusaha untuk meningkatkan efisiensi dalam mengelola usahanya dan untuk meningkatkan usahanya adalah dengan melakukan kerjasama dengan pihak lain dengan menggunakan sistem alih daya (*outsourcing*). Sistem alih daya (*outsourcing*) merupakan sistem yang melakukan pemborongan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri, kemudian dialihkan

---

<sup>2</sup> *Ibid.* Hal: 217

<sup>3</sup> Marsha Yuliana Soegianto dan Eddy M. Sutanto. 2013. *Penerapan Strategi Alih Daya (outsourcing) Di UD. Puyuh Plastik Ditinjau Dari Ketentuan Perundangan Dan Etika Bisnis*. AGORA. Vol. 1 No. 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.

kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai perusahaan penerima pekerjaan.<sup>4</sup>

Dalam bahasa Indonesia *Outsourcing* diterjemahkan sebagai sistem alih daya. Dalam prakteknya pengertian dasar tentang alih daya (*outsourcing*) merupakan mengalihkan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain yang bertujuan untuk mendukung strategi pemakai jasa alih daya (*outsourcing*) baik pribadi, perusahaan, divisi, atau pun sebuah unit dalam perusahaan. Jadi, pengertian dari sistem alih daya (*outsourcing*) bagi setiap yang menggunakan jasa *outsourcing* berbeda-beda. Semuanya tergantung dari strategi dari masing-masing pemakai jasa alih daya (*outsourcing*), baik yang individu, perusahaan maupun unit tersebut.<sup>5</sup>

Alih daya (*Outsourcing*) merupakan suatu bentuk perjanjian kerja yang antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh alih daya (*outsourcing*), perjanjian tersebut isinya yang menyatakan bahwa pekerja/buruh yang siap untuk ditempatkan di perusahaan pemberi jasa pekerjaan. Kemudian setelah perjanjian yang telah disepakati oleh pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh alih daya (*outsourcing*), maka selanjutnya antara perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja dengan membuat perjanjian kerja bersama, isi perjanjian tersebut berisi bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh alih daya (*outsourcing*) akan mempekerjakan tenaga kerjanya di perusahaan pemberi kerja. Terhadap penempatan tersebut, perusahaan pemberi

---

<sup>4</sup> Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Loc.cit

<sup>5</sup> Komang Priambada. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*. Jakarta: Alih Daya Publishing  
Hal: 12

kerja akan membayar sejumlah dana kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing*.<sup>6</sup>

Dalam sistem alih daya (*outsourcing*) terdapat suatu perjanjian kerja, definisi tentang perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerdata yang berbunyi :

“Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah yang lain (si majikan), untuk sesuatu tertentu, serta melakukan pekerjaan dengan mendapatkan upah.”

Sementara didalam Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi tentang perjanjian kerja:

“Perjanjian kerja yaitu antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja melakukan perjanjian, yang memuat tentang adanya syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban para pihak.”

Pengertian alih daya (*outsourcing*) dalam KUHPerdata tidak menyebutkan secara tegas tentang alih daya (*outsourcing*) namun Pasal 1601 b KHUPerdata hanya menjelaskan *outsourcing* disamakan dengan perjanjian perjanjian pemborongan pekerjaan<sup>7</sup>, dengan demikian pengertian mengenai *outsourcing* adalah:

“suatu perjanjian dimana yang pemborong mengikatkan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yaitu dengan pemberi tugas dengan menerima bayaran tertentu”.

Sistem alih daya (*Outsourcing*) di dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Alih daya (*outsourcing*) di Indonesia diatur didalam Undang-

<sup>6</sup> Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Op.cit. Hal: 218

<sup>7</sup> Amelia Sayfitri Parinduri. 2019. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*. Jurnal Restitusi, Vol. I No. 1. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal: 87

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam pasal 64, pasal 65 dan pasal 66, selain itu terdapat juga di Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.<sup>8</sup>

Istilah alih daya (*outsourcing*) didalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas dan spesifik mengenai istilah alih daya (*outsourcing*). Namun yang menyangkut alih daya (*outsourcing*) dapat ditemukan didalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan yang lainnya dapat melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau dengan melalui penyedia jasa pekerja/buruh, perjanjian itu dibuat dengan bentuk tertulis.”

Prinsip dasar dalam pelaksanaan alih daya (*outsourcing*) adalah antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (Perusahaan *outsourcing*) telah terjadi kesepakatan, kesepakatan tersebut berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, yang mana suatu perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja

---

<sup>8</sup> Triyono. 2011. *Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha*. Jurnal Kependudukan Indonesia. Vol. VI No.1. Pusat Penelitian Kependudukan-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PPK-LIPI). Hal 47

yang telah disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.<sup>9</sup>

Alih daya (*Outsourcing*) adalah dibuatnya suatu perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan *outsourcing*, dimana perusahaan pemberi kerja tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya, dapat melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis<sup>10</sup>. Sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Selain itu, untuk perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga (perusahaan *outsourcing*), sebagaimana dalam pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Adapun dalam pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bagi penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

---

<sup>9</sup> Marsha Yuliana Soegianto dan Eddy M. Sutanto. *Loq.cit.*

<sup>10</sup> Nafila dan Erline Kristine. 2017. *Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah “Kesenjangan Penerimaan”*. Jurnal Hukum Novelty. Vol.8 No.2. Fakultas Hukum Universitas Pancasila. Hal 254.

- a. Antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memiliki hubungan kerja;
- b. Sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja merupakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan berdasarkan persyaratan yang dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis serta ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bertanggung jawab atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta adanya perselisihan yang timbul, dan
- d. Antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dalam membuat perjanjian harus dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

Selain penjelasan alih daya (*outsourcing*) yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2014 Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain juga menjelaskan tentang alih daya (*outsourcing*), dalam Peraturan Menteri tersebut menjelaskan pengertian *outsourcing* sebagai perjanjian pemborongan kerja dalam pasal 1 angka 4 yang berbunyi :

“Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan perjanjian antara perusahaan yang memberikan pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan kerja yang memuat tentang hak dan kewajiban para pihak.”

Selain itu, dalam pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yaitu sebagai berikut :

- a. pekerjaan dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. pekerjaan tersebut dilakukan dengan adanya perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan

- standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. pekerjaan tersebut adalah kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
  - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Apabila dilihat dari Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 Tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi telah disebutkan bahwa alih daya (*outsourcing*) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bagi pemerintah harus bersikap serius dan tegas dalam menanggapi sistem alih daya (*outsourcing*) dengan memerintahkan kepada Menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu sistem alih daya (*Outsourcing*) tidak dapat dipikirkan secara jangka pendek saja, dikarenakan perusahaan yang menggunakan sistem alih daya (*outsourcing*) pasti akan mengeluarkan pengeluaran biaya lebih sebagai *management fee* (managemen biaya) perusahaan *outsourcing*<sup>11</sup>. Dalam jangka panjang sistem alih daya (*Outsourcing*) harus dipikirkan dengan baik yaitu mulai dari mengembangkan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, serta kemanfaatannya. Perusahaan dapat konsentrasi

---

<sup>11</sup> Bernat Panjaitan. 2016. *Outsourcing (Alih Daya) Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*. Jurnal Ilmiah "Advokasi". Vol.04. No.01. hal: 13.



dalam mengelola bisnisnya sehingga dapat bersaing dalam pasar, sehingga dalam hal-hal pekerjaan intern perusahaan yang bersifat penunjang dapat dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini mengakibatkan adanya beberapa permasalahan terutama terhadap masalah ketenagakerjaan. Problematika mengenai alih daya (*outsourcing*) memang cukup beragam. Hal ini dikarenakan semakin meningkatkannya penggunaan jasa sistem alih daya (*outsourcing*) dalam dunia usaha di Indonesia yang dan telah menjadi kebutuhan bagi pelaku usaha, namun regulasi yang telah ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang sistem alih daya (*outsourcing*) yang telah berjalan.<sup>12</sup>

Pelaksanaan sistem alih daya (*outsourcing*) juga akan memberikan manfaat untuk pemerintah, masyarakat, pekerja, industri, dan perusahaan. Bagi pemerintah, manfaat alih daya (*outsourcing*) yaitu, dapat membantu dalam mengembangkan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara nasional, pembinaan dan mengembangkan kegiatan koperasi, usaha kecil dan usaha menengah (UKM) dengan tumbuhnya perusahaan alih daya, serta menciptakan lapangan pekerjaan dengan mengurangi beban pemerintah untuk mengurangi pengangguran dan memperluas kesempatan kerja.<sup>13</sup>

Manfaat alih daya (*outsourcing*) bagi masyarakat yaitu, dapat menunjang perekonomian yang ada di lingkungan masyarakat, dapat

---

<sup>12</sup> Pan Mohamad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) Tentang Ketenagakerjaan*) <https://panmohamadfaiz.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja/>. diakses tanggal 4 Mei 2019.

<sup>13</sup> Iftida Yasar. 2011, *Menjadi Karyawan Outsourcing*. Jakarta. Gramedi Pustaka Utama. hal.6

mengembangkan prasarana sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan meningkatkan kemampuan ekonomi, mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi. Selain itu, bagi industri sistem alih daya (*outsourcing*) memberikan manfaat yaitu dapat mengurangi beban keterbatasan lahan untuk pengembangan perusahaan dikawasan industri, meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan produk baru dan teknologi. Produk yang sudah stabil dan masih menggunakan teknologi lama, dapat dikembangkan di perusahaan mitra, perusahaan dapat meningkatkan daya saing dengan melakukan efisiensi dalam menggunakan fasilitas dan teknologi yang berkembang pesat.<sup>14</sup>

Manfaat bagi perusahaan yaitu, perusahaan pemberi kerja dapat membagi beban atau resiko usaha, sehingga akan tercapai efisiensi, karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Jadi, penyerahan pekerjaan-pekerjaan tertentu kepada pihak lain dilakukan tidak dalam rangka menekan biaya produksi. Namun, sering kali dalam prakteknya terjadi penyimpangan seperti: terjadinya diskriminasi upah antara pekerja perusahaan principal (pekerja tetap) dengan pekerja perusahaan outsourcing (umumnya pekerja kontrak). Dengan sistem kerja kontrak, kelangsungan kerja pekerja perusahaan outsourcing tidak terjamin.<sup>15</sup>

Seiring berkembangnya, banyak pihak yang menolak adanya pemberlakuan sistem alih daya (*outsourcing*), karena sistem alih daya

---

<sup>14</sup> *Ibid.* Hal. 7

<sup>15</sup> Libertus Jehani. 2008. *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta. Forum Sahabat. Hal.3

(*outsourcing*) dianggap merugikan pekerja dan hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena perusahaan lebih memilih untuk mempekerjakan pekerja dalam bentuk *outsourcing* dari pada mempekerjakan pekerja tetap, selain itu mengangkat pekerja dalam sistem *outsourcing* dapat menghemat pengeluaran perusahaan untuk membiayai pekerja yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Terdapat beberapa masalah pokok dalam praktek *outsourcing* yang tidak benar seperti, pembayaran gaji yang tak sesuai, tidak adanya tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan, masa kerja serta kontrak yang tidak diperpanjang.<sup>16</sup>

Dalam praktek sehari-hari sistem alih daya (*outsourcing*) yang lebih memberikan keuntungan bagi perusahaan, tetapi tidak bagi pekerja/buruh. Selama ini lebih diakui pekerja/buruh banyak merasa dirugikan, dikarenakan hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, terbatasnya pemberian jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya keamanan kerja serta tidak adanya jaminan untuk mengembangkan karir pekerja, sehingga pelaksanaan *outsourcing* dalam keadaan seperti itu akan menyengsarakan pekerja/buruh<sup>17</sup>. Pelaksanaan *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya (*labour cost*) dengan memberikan perlindungan dan syarat kerja yang jauh dibawah dari yang seharusnya, sehingga dapat merugikan pekerja/buruh.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Pan Mohamad Faiz, Pan Mohamad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) Tentang Ketenagakerjaan*. Loq.cit

<sup>17</sup> Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Loq.cit

<sup>18</sup> Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Op.cit. hal: 220

Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan serta Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosioal (BPJS).

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang BPJS dalam pasal 3 bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Terdapat 2 bentuk jaminan sosial yang terdapat dalam Undang-Undang BPJS yaitu berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Dalam Pasal 6 ayat (2) Undang-undang BPJS dalam lingkup ketenagakerjaan, jaminan sosial yang diberikan adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.

Sementara itu, dalam pasal 6 Undang - undang Ketenagakerjaan yang isinya bahawa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha”. Selain dalam pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 11 juga dijelaskan bahwa “setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dengan melalui pelatihan kerja”. Pasal 61 ayat (5) yang berbunyi “dalam hal apabila pekerja/buruh meninggal dunia, maka hak-haknya diberikan kepada ahli waris pekerja/buruh yang berhak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah dimuat didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau diatur dalam perjanjian kerja bersama”. Pasal 86 ayat (1)

“setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan diperlakukan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Pada Bab X bagian kedua tentang pengupahan Pasal 88 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 99 ayat (1) berbunyi “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Selain hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan yang telah disebutkan diatas, hak-hak pekerja juga di atur dalam pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, antara lain:

- a. apabila telah memenuhi syarat masa kerja, maka berhak atas cuti;
- b. berhak atas pemberian jaminan sosial;
- c. berhak atas adanya tunjangan hari raya;
- d. berhak mendapatkan waktu istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e. apabila hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bukan karena kesalahan pekerja sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pekerja berhak menerima ganti rugi;
- f. berhak untuk mendapatkan penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau didalam perjanjian kerja sebelumnya.

Di Indonesia telah banyak sekali bermunculan perusahaan-perusahaan alih daya (*outsourcing*), baik itu yang berbentuk badan hukum maupun badan usaha khususnya di Mojokerto, salah satu perusahaan yang bergerak dibidang alih daya (*outsourcing*) di Mojokerto adalah CV. Bintang

Jaya Sentosa yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa pekerja/buruh serta pengadaan barang.

Banyaknya perusahaan-perusahaan alih daya (*outsourcing*) menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih dalam tentang *outsourcing* tersebut, maka penulis melakukan kajian ilmiah melalui penelitian, untuk itu penulis memilih judul **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PADA PELAKSANAAN SISTEM KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*).** (Studi di Perusahaan *Outsourcing* CV. Bintang Jaya Sentosa Mojokerto).

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan hak pekerja dalam sistem alih daya (*outsourcing*) di CV. Bintang Jaya Sentosa Kota Mojokerto?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja sistem alih daya (*outsourcing*) di CV. Bintang Jaya Sentosa Kota Mojokerto?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji dan mengetahui pelaksanaan hak pekerja dalam sistem alih daya (*outsourcing*) di CV. Bintang Jaya Sentosa Kota Mojokerto berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk mengkaji dan mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja sistem alih daya (*outsourcing*) di CV. Bintang Jaya Sentosa Kota Mojokerto.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian dalam penulisan hukum ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara yuridis, dengan tujuan untuk menambah kepustakaan dan wawasan dalam bidang hukum, khususnya permasalahan tentang hukum ketenagakerjaan dan untuk menambah kepustakaan di bidang ilmu hukum.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Penulis**

Merupakan sarana untuk mengembangkan pikiran, menambah wawasan dan pengetahuan penelitian terhadap berbagai kasus perdata. Serta sebagai syarat dalam meraih gelar kesarjanaan di bidang hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.

###### **b. Bagi Instansi Terkait**

Diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan pikiran serta masukan bagi perusahaan alih daya (*outsourcing*) dalam melaksanakan hak pekerja sistem alih daya (*outsourcing*) dan perlindungan hukum kepada pekerja alih daya (*outsourcing*).

###### **c. Bagi Masyarakat**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan suatu pandangan kepada masyarakat terkait dengan pelaksanaan hak

pekerja sistem alih daya (*outsourcing*) dan perlindungan hukum kepada pekerja alih daya (*outsourcing*).

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil Penelitian hukum ini, penulis berharap dapat memberikan beberapa dampak positif yaitu :

##### **1. Bagi Penulis**

Penulisan hukum ini dibuat dengan harapan dapat memberikan manfaat menambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang membacanya terkait dengan objek penelitian Perlindungan Hak Pekerja Pada Pelaksanaan Sistem Kerja Alih Daya (*Outsourcing*).

Di samping itu, alasan subjektif penulis dalam melakukan penelitian hukum ini adalah berguna sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.

##### **2. Bagi Akademis**

Hasil penulisan hukum ini diharapkan akan menjadi dokumen yang akan berguna untuk dijadikan tambahan pengetahuan bagi mahasiswa agar lebih mengetahui dan memahami tentang Perlindungan Hak Pekerja Pada Pelaksanaan Sistem Kerja Alih Daya (*Outsourcing*)

##### **3. Bagi Masyarakat**

Penelitian hukum ini dibuat dengan harapan dapat memberikan informasi dan edukasi hukum terhadap Perlindungan Hak Pekerja Pada Pelaksanaan Sistem Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) di CV. Bintang Jaya Sentosa Kota Mojokerto.



## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan Penelitian**

Dalam penulisan hukum ini menggunakan metode pendekatan secara yuridis sosiologis atau empiris yaitu meneliti hukum sebagai perilaku manusia dalam masyarakat yang mana penulis terjun langsung kelapangan untuk melakukan penelitian<sup>19</sup>. Dalam hal ini penulis akan melakukan penelitian terhadap Perlindungan Hak Pekerja Pada Pelaksanaan Sistem Kerja Alih Daya (*Outsourcing*).

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Bintang Jaya Sentosa yang beralamatkan di Jalan Nilam V-07 RT.07 RW.16, Bumi Sooko Permai, Ds. Sooko, Kec. Sooko, Kab. Mojokerto, dengan alasan di CV. Bintang Jaya Sentosa merupakan perusahaan *outsourcing* (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh), sehingga sesuai dengan permasalahan yang akan penulis bahas.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Data merupakan segala keterangan (Informasi) mengenai segala hal yang berkaitan erat dengan adanya tujuan penelitian.<sup>20</sup>

Jenis data yang dikumpulkan untuk penelitian ini:

#### **a. Data Primer**

Data Primer adalah jenis data, dokumen tertulis, file, rekaman,

---

<sup>19</sup> Fakultas Hukum UMM. 2016. *Pedoman Penulisan Hukum Socio Legal Research*. Malang: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang. Hal. 16

<sup>20</sup> Suharsini, arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta. Hal. 104

informasi pendapat dan lain-lain yang diperoleh dari sumber yang pertama. Sumber data primer melalui hasil wawancara dengan pihak terkait yaitu Perusahaan *Outsourcing* CV. Bintang Jaya Sentosa

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah jenis data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis, file, rekaman, informasi, pendapat dan lain-lain yang diperoleh dari sumber kedua seperti buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu, skripsi, tesis, dan internet<sup>21</sup>, yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

c. Data Tersier

Data Tersier adalah jenis data yang memuat pengertian baku, istilah baku yang penulis diperoleh dari Ensiklopedia, Kamus, dan Glossary.<sup>22</sup>

#### 4. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dan mengetahui pada pokok permasalahan yang diangkat oleh penulis. Wawancara tersebut dilakukan terhadap pihak dari CV. Bintang Jaya Sentosa.

---

<sup>21</sup> Fakultas Hukum UMM. 2016. *Pedoman Penulisan Hukum Socio Legal Research*. Malang: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang. *Loc.cit*

<sup>22</sup> *Ibid*. Hal: 17

b. Angket

Yaitu dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis dengan memberikan alternatif pemilihan jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan kepada pekerja *outsourcing* dari CV. Bintang Jaya Sentosa.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengolah data atau arsip yang berhubungan dengan penelitian, kemudian menganalisisnya dengan berpedoman kepada sumber-sumber yang relevan.

d. Internet

Yaitu dengan melakukan penelusuran dan pencarian bahan – bahan melalui internet maupun website yang berkaitan dengan penelitian penulis.

**5. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang digunakan oleh penulis dalam penulisan hukum ini adalah deskriptif kualitatif yaitu menjelaskan, mengembangkan teori yang telah didapatkan dari data yang diperoleh dari lapangan. Selain itu dengan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini guna memberikan pemahaman yang jelas dan terarah yang diperoleh dari hasil penelitian nantinya sehingga diharapkan dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang simpulan atas hasil penelitian yang dicapai.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi terbagi menjadi 4 bagian dan masing-masing bab terdiri dari sub bab, adapun bab-bab tersebut sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi berbagai tinjauan pustaka yang berhubungan dengan studi kasus penelitian sebagai landasan teoritik untuk melakukan analisa dalam penelitian ini. Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang pengertian pekerja dan pengusaha, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha Pengertian Perjanjian Kerja, Unsur-unsur perjanjian kerja, Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian, Jenis-jenis perjanjian kerja, Pengertian Alih Daya (*Outsourcing*), Syarat-syarat Alih Daya (*Outsourcing*) serta hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

### **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini, penulis akan memaparkan, menguraikan serta menganalisis terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu pelaksanaan hak pekerja dalam sistem alih daya (*outsourcing*) yang dilakukan oleh CV. Bintang Jaya Sentosa, dan Bagaimana

perlindungan hukum terhadap pekerja sistem alih daya  
(*outsourcing*) di CV. Bintang Jaya Sentosa Kota Mojokerto

#### **BAB IV : PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian terakhir dari penulisan yang berisi kesimpulan dan saran.

